New Nouveau
Brunswick

PAY EQUITY

Summary of Activities of the Pay Equity Steering Committee

CNB 91150

Pay Equity Bureau

P.O. Box 6000
Centennial Building
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1

92-00139/

Table of Contents

1. **What is pay equity?** ..... p. 3

2. **Background** ..... p. 4
   - Interdepartmental Committee on Pay Equity
   - Other Jurisdictions

3. **The Pay Equity Act** ..... p. 5
   - Guidelines
   - Definitions
   - Deadlines
   - Pay Equity Bureau

4. **Joint Pay Equity Steering Committee** ..... p. 7

5. **Implementation Process** ..... p. 9
   - A. Selecting a Gender-neutral Job Evaluation System
   - B. Selecting Representative Classes
   - C. The Aiken Plan
   - D. The Job Evaluation Committee
   - E. Identifying Wage Inequities

6. **Training and Communications** ..... p. 13
   - In-service Presentation
   - Information Sessions
   - Printed Materials
   - Speaking Engagements

7. **Closing the Gender-based Wage gap** ..... p. 14

8. **Conclusion** ..... p. 15

9. **Appendixes** ..... p. 16
   - Appendix 1
   - Appendix 2
   - Appendix 3
   - Appendix 4
   - Appendix 5
   - Appendix 6

This report summarizes the activities of the joint Pay Equity Steering Committee, since its first meeting in September 1989. Representing all employees in Part I of the New Brunswick Public Service, the steering committee carried out the formidable task of negotiating implementation of pay equity, within the time frames set out in the Pay Equity Act.

A considerable amount of interest and genuine support for the process was generated. Bargaining and non-bargaining employee representatives took a serious look at the responsibilities and conditions attached to jobs and gained new insight into their true value in the work force.

Employee and employer representatives comprising the steering committee have worked very hard during the past two years to carry out the research and compile results that are equitable. The successful conclusion of this process is due to the dedication, commitment and the belief each member had in the principle of pay equity.

Ellen Barry
Chairperson

What is Pay Equity?

Over the past 25 years, an increase in the number of women working outside the home has changed the face of employment in Canada. It is anticipated the number of women in the workforce will continue to increase in the years ahead.

Well-accepted is the fact many families require two incomes to maintain their current standard of living. It is also known that most single-parent families are headed by women, and many of those who are employed have salaries which fall below the poverty line.

Historically, women and men have tended to do different kinds of work, yet work that has been done by women has often been undervalued. Despite many advances since the turn of the century, one fact has remained constant. Women have consistently been paid about two-thirds of what men earn, even when women have the same or more responsibility, education and experience.

Pay equity is one of several approaches to close the wage gap. Its fundamental principle — equal pay for work of equal value — is based on the premis that certain jobs which traditionally have been performed by women are undervalued and paid less simply because they are considered to be "women's jobs." Pay equity promotes the belief that wages should reflect the value of the job regardless of whether the job is performed by men or women.

In June 1989, the Province of New Brunswick passed legislation to implement the principle of equal pay for work of equal value in Part I of the public service. At that time, the Women's Directorate reported that women earned 80 cents for every dollar earned by a man in Part I of the public service.

The key to the New Brunswick program was a joint labour-management approach, where management, union and non-bargaining employee representatives negotiated and reached an agreement on each step of the process and co-operated during implementation. A total of $12 million — $3 million annually for a four year implementation period — was allocated for pay equity salary adjustments.

It is understood that pay equity, by itself, cannot eliminate unfair barriers or practises which discourage women from full participation in the labor force. However, it is considered a major step forward toward achieving labor force equality between male and female employees in Part I of the New Brunswick Public Service.

Background

Interdepartmental Committee on Pay Equity

In September 1988, the Province of New Brunswick released the Report of the Interdepartmental Committee on Pay Equity which offered 17 recommendations for implementing pay equity in Part I of the New Brunswick Public Service. The committee included representation from Board of Management, Women's Directorate, Office of the Attorney General and the Departments of Health and Community Services, Finance and Transportation.

The report provided a framework for pay equity legislation, including definitions, implementation methodology, administration and timing. Among the recommendations, the report suggested a maximum annual adjustment for pay equity be set at one per cent of the previous year's payroll in Part I of the public service.

The government accepted the report and used the recommendations to formulate pay equity legislation for Part I of the public service, which covers approximately 12,000 employees.

Other jurisdictions:

New Brunswick joined several other Canadian provinces in taking a pro-active approach to implement pay equity in the public service: Manitoba, Ontario, Prince Edward Island, Nova Scotia and Newfoundland.

In Ontario, pay equity has been implemented in both the public and private sectors.

Nova Scotia and Newfoundland put their pay equity programs "on hold" during 1991 as a fiscal restraint measure, but have since gone ahead with parts of the implementation process. In Newfoundland, the retroactive wage adjustments were eliminated from the program, while in Nova Scotia, wage adjustments were delayed by at least six months.

Pay equity programs in Quebec and federal jurisdictions currently operate under complaint-based legislation.

Since 1989, British Columbia, Yukon Territory and the Northwest Territories have also implemented pay equity.

The Pay Equity Act

In June 1989, the Pay Equity Act was passed by the New Brunswick government. Designed to provide comprehensive guidelines, definitions and strict deadlines for implementation, the act provided a foundation and legal support for the process to eliminate gender-bias in pay for female-dominant job classes in Part I of the public service.

Guidelines

In New Brunswick, pay equity legislation stipulated that comparisons would be made between female-dominant and male-dominant classifications using a gender-neutral job evaluation system. Comparisons were based on four factors: skill, effort, responsibility, and working conditions. Where determined that female-dominant classes were paid less than comparable male-dominant classes, rates of pay for female-dominant classes would be adjusted upward.

Definitions

The act defined female-dominant classes as those with at least 10 incumbents, of which 60 per cent or more are women. Male-dominant classes were considered those with at least 10 incumbents, of which 70 per cent or more are men.

Employees working in classes with fewer than 10 incumbents but determined to be female-dominant because of historical incumbency or gender stereotyping, also had an opportunity to have their jobs evaluated. (Historical incumbency takes into account who has occupied a classification over a number of years, while gender stereotyping is the assumption that a particular job has been done predominantly by one gender.)

Deadlines

A three-step process was outlined in the act, with firm deadlines for each step to ensure the process continued towards its final goal. It was necessary for each step to be negotiated by a committee of employee and employer representatives, including representation from non-bargaining employees. Failure to meet any of the deadlines would result in a binding arbitration process.

Following are the deadlines observed in the pay equity process:

June 22, 1990
Deadline for selecting a gender-neutral job evaluation system and identifying gender-dominant classifications.

June 22, 1991
Deadline for applying job evaluation system to each identified male-dominant and female-dominant job class. Subsequently, overall inequities were identified.

Sept. 22, 1991
Deadline for each bargaining unit to have negotiated with the employer the allocation of pay adjustments to applicable job classes and identified how the adjustments will be made.

Pay Equity Bureau

A Pay Equity Bureau was established in the Board of Management to represent the employer during the implementation process. The bureau was also responsible for submitting regular, detailed reports on the progress of implementing pay equity.

Joint Pay Equity Steering Committee

At the onset, a joint labour-management pay equity steering committee was formed and included representatives from each union and association with members working in Part I of the New Brunswick Public Service; also included were representatives of non-bargaining employees. The steering committee was chaired by the director of the Pay Equity Bureau.

The steering committee was responsible for ensuring the pay equity process complied with legislation. This included selecting the gender-neutral job evaluation system; evaluating the gender-dominant classes; negotiating pay adjustments; coordinating a communications program, resolving administrative issues and ensuring deadlines were met.

The steering committee met regularly, over the past two years, and also had the power to establish and appoint small working committees to carry out specific functions.

Pay Equity Agreement *— Labour and management representatives were on hand to sign the first agreement leading to implementation of pay equity for employees in Part I of the public service. Seated, from left: Madeline Steeves, N.B. Nurses Union; Jerry Dunnett, N.B. Government Employees Union; Board of Management Chairperson Gerald Clavette, and Claudette Bois, Association of N.B. Professional Educators. Standing, from left: Clifford Hay, Canadian Union of Public Employees; Judy Budovitch, representing non-bargaining employees; Michel Gelinas, Professional Institute of the Public Service of Canada; Ellen Barry, Pay Equity Bureau, and Yvette Michaud, N.B. Public Employees Association.* March 1990

Members of the Pay Equity Steering Committee were:

Ellen Barry
Chairperson
Pay Equity Bureau

Corry LeClair
Canadian Union of Public
Employees

Maureen Morrison
Canadian Union of Public
Employees

Geneviève Forêst-Allard
(until September 1990)
Canadian Union of
Public Employees

Tom Mann
New Brunswick Nurses Union

Madeleine Steeves
New Brunswick Nurses Union

Linda Silas-Martin
New Brunswick Nurses Union

Anna-Marie Hatt
N.B. Public Employees
Association

Don MacPherson
N.B. Public Employees
Association

Jerry Dunnett
New Brunswick Government
Employees Union

Claudette Bois
Association of New Brunswick
Professional Educators

Yvette Michaud
Professional Institute of the
Public Service of Canada

Marion M^{c} Eacheron
Professional Institute
of the Public Service of Canada

Judy Budovitch
Non-bargaining employee
representative

Elsie Gardner
Non-bargaining employee
representative

Venia Peddie
N.B. Department of the
Solicitor General

Dan Fraser
N.B. Department of Advanced
Education and Training

Beth Buchanan
N.B. Department of Health and
Community Services

Connie DeWolfe
N.B. Department of
Transportation

Implementation Process

Selecting a gender-neutral job evaluation system

Proposals for a single, gender-neutral job evaluation system were invited from consulting firms with experience in job evaluation processes and a knowledge of pay equity. A total of eight firms expressed an interest, five were interviewed and three were requested to demonstrate their system to members of the steering committee.

As a result, the Pay Equity Steering Committee agreed to select the Aiken Job Evaluation System.

Criteria for Selecting a System

- System must be free of gender-bias.

- All materials must be in both official languages.

- Previous record of system being successfully utilized in public service environment, preferably in Canada.

- Successful history of system being used in a union/management evaluation process, preferably in a multi-bargaining setting.

- Consultants must demonstrate system is gender-neutral.

- System must be capable of assessing the value of selected female and male-dominant classes using the criteria of skill, effort, responsibility and working conditions.

- System must be capable of evaluating a wide variety of classes.

- System must be capable of being implemented within specified time frames.

- Proposals should include employee communication strategy.

- Language must be clear, easily understood and technical terms must be explained.

- Consulting personnel assigned to project should have proven experience in implementing a gender-neutral job evaluation system.

Selecting representative classes

The steering committee examined the gender profiles of public service classifications and identified 220 dominant classes. However, during the pay equity process, 23 classes were not evaluated since they were vacant at the time or were part of a flexible class series where only the full working level was evaluated.

Of the 197 jobs evaluated, 101 were male-dominant; 72 were female-dominant, and 24 were female-dominant classes with less than 10 incumbents.

Four factors were used in selecting representative jobs.

- They should be established positions, not new or recently classified.

- Each class should be free of dispute of any kind.

- Jobs should be representative of the most populous functions within the classification.

- The job should be located in a department where there is significant usage or population of that classification.

The steering committee and Pay Equity Bureau reached an agreement on the selection of 197 positions that would represent their classifications for the purpose of job evaluation.

The Aiken Plan

The Aiken Job Evaluation Plan was used to audit the job classification system in Part I of the public service toward the goal of implementing pay equity in New Brunswick.

The steering committee developed a 14-page questionnaire to collect information on responsibilities and duties of employees in representative jobs. The questionnaire was designed to give background information to help measure the four factors of skill, effort, responsibility and working conditions. The four factors were further subdivided to include specific questions on complexity of decision making; formal education; experience; independent action; communication and interpersonal skills; supervisory responsibilities; number of persons accountable for; physical, mental and sensory demands, and working conditions.

A total of 15 three-hour training sessions were held for the employees and their supervisors. The sessions provided participants with an overview of pay equity and with information on completing the questionnaire.

The Job Evaluation Committee

Once the questionnaires were completed, a joint labor/management Job Evaluation Committee was formed. The committee's mandate was to evaluate the 197 classes using the Aiken Plan. Each union and non-bargaining representative was asked to nominate one individual to serve on the committee. Likewise, the employer was asked to nominate representatives to serve on the committee. In total, there were 12 members of the job evaluation committee.

Consultants provided special training sessions on the job evaluation technique and the process. The Job Evaluation Committee reviewed each completed job fact sheet and, if additional information was required, conducted follow-up interviews to provide clarification on job duties and responsibilities.

The Aiken Plan, a gender-neutral point rating system was applied to each dominant class.

Evaluate Job Fact Sheets *— A 12-member committee involving labour and management representatives evaluated job fact sheets as part of the process to implement pay equity. Members of the Job Evaluation Committee include: (from left) John McLaughlin, human resource officer, Department of the Solicitor General; Beth Buchanan, Pay Equity Bureau, Board of Management; Beth McDermott, N.B. Public Employees Association; Mary Losier, N.B. Nurses Union, and Corry Dane LeClair, Canadian Union of Public Employees.*

Members of the Job Evaluation Committee were:

Corry LeClair
Canadian Union of Public Employees

Alfred Watson
N.B. Government Employees Union

Mary Losier
N.B Nurses Union

Beth McDermott
N.B. Public Employees Association

Marion MacEacheron
Professional Institute of the Public Service of Canada

Elsie Gardner
Non-bargaining employees

John McLaughlin
Department of the Solicitor General

Jean Buchanan
Board of Management

Louise Cook
Board of Management

Onil Doiron
Board of Management

Beth Buchanan
Pay Equity Bureau

Maida Estey
Pay Equity Bureau

Identifying Wage Inequities

Using the results from the job evaluation process, wage adjustments and a time table for implementation were determined by the Joint Pay Equity Steering Committee. Adjustments were based on the identified inequities between female and male-dominant classes performing work of equal or comparable value.

In order to facilitate the decision-making process, a small working sub-committee of the steering committee was created to identify, study and recommend a compensation package.

Members of the sub-committee were:

Ellen Barry
chairperson
Pay Equity Bureau

Corry LeClair
Canadian Union of Public Employees

Madeleine Steeves
New Brunswick Nurses Union

Anna-Marie Hatt
N.B. Public Employees Association

Judy Budovitch
Non-bargaining employee representative

Dan Fraser
Department of Advanced Education and Training

Beth Buchanan
Department of Health and Community Services

Using the data on pay rates and the corresponding value points for each class, a statistical approach called regression analysis was applied to determine whether separate pay practises for male and female-dominant classes existed. The point values and existing maximum hourly pay rates were plotted on a graph to show existing male and female salary lines. The female salary line was found to be below that of the male salary line. Sub-committee members presented this analysis to the steering committee.

The steering committee agreed the most appropriate approach to correct the identified gender-based wage gap was to ensure male and female pay practises were similar. Therefore, the rates for female-dominant classes were adjusted upward.

Decisions at the sub-committee level were reached through consensus, while all final decisions remained with the Pay Equity Steering Committee.

Training and Communications

It was agreed the best way to implement pay equity was to ensure everyone received a variety of factual and timely information. Keeping within a limited budget, the following training and communication tools were found to be effective:

In-service Presentations

During May 1990, members of the Pay Equity Steering Committee briefed deputy ministers, senior managers and members of the human resource community. In this way, initial concerns were addressed, questions were answered, and the steering committee was able to gain support at the onset of the process.

Information sessions

A total of 54 pay equity information sessions were held during April and May 1990. This gave employees working in regions around the province, as well as central offices, an opportunity to learn about the pay equity process and ask questions. The sessions were conducted by members of the Pay Equity Steering Committee and co-ordinated through the Pay Equity Bureau. About 3,000 employees attended.

Printed materials

Letters:

A letter from the premier, introducing pay equity, was forwarded to all employees in Part I of the public service.

News Releases:

News releases were issued to New Brunswick media during each step of the process, and often included photographs of committee members. Each news release stressed labor/management co-operation during the pay equity process.

Newsletters:

Five Pay Equity Newsletters were produced and distributed to all Part I public servants with their pay cheques. Each publication covered a specific topic (i.e. What is pay equity? Who are the members of the steering committee? Which jobs will be evaluated? How will job comparisons be made? When will employees receive pay adjustments?) Question and answer formats were often used to convey easy to understand responses to some of the more frequently-asked questions.

In addition, the Pay Equity Bureau provided background materials and articles for other publications distributed to public servants (i.e. union and government newsletters).

Pamphlets:

Two pamphlets were produced and distributed to all employees in Part I of the public service. The publications became part of a general pay equity information package and were useful to fill requests for background information.

Posters:

Four posters were produced in English and French. They were distributed to human resource officers for display in government offices to increase program visibility.

Permission was granted by the Newfoundland Pay Equity Bureau to use a poster design developed in that province. The New Brunswick steering committee had the slogans translated in order to produce the posters in both official languages.

Speaking Engagements

Throughout the process, requests for public speaking engagements were received at the Pay Equity Bureau. Members of the steering committee filled these requests, which generally originated from groups dealing with human resource issues, women's issues and public service administration.

Closing the Gender-based Wage Gap

The final stage of implementing pay equity was to assess the impact of the wage adjustments on the salary gap. Had the steering committee reached its objective of reducing the wage gap between male and female-dominant classes in Part I of the public service?

The Joint Pay Equity Steering Committee analyzed the data specific to the male and female pay practises in Part I of the public service, as of June 1991. The data was weighted and it was determined that women earned 86 cents for every dollar a man earned. After pay equity adjustments, women will be earning 91 cents for every dollar men earn in comparable job classes. This five cent closure of the wage gap represents that portion attributable to gender-based discrimination and is evidence the wage gap has been reduced.

- Of the 4142 employees working in traditionally female-dominant jobs, 3960 are receiving upward pay adjustments — 96 per cent will get an increase.

- Of the 114 female-dominant classes in Part I, 88 classes are receiving an increase.

- Pay equity increases range from 12 cents per hour to $5.38 per hour, with an average wage adjustment of $1.31 per hour.

- Men as well as women working in female-dominant classes eligible for pay equity adjustments will receive the pay increase.

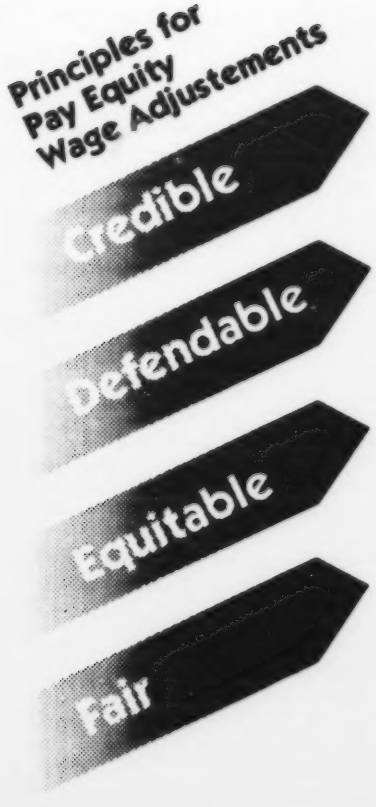
Conclusion

Pay equity implementation has resulted in a reduction of the gender-based wage gap.

However, pay equity is only part of the solution. Other factors contributing to the wage gap that exists between men's and women's earnings include occupational segregation, labor force experience, education, level and rate of unionization, and differences in hours worked. Many strategies must be employed in an effort to close the wage gap.

The implementation of pay equity does change certain relativities that historically have existed between certain classifications. This in itself is acceptable and has been the experience of other jurisdictions involved in pay equity implementation. However, as much as possible, supervisor-employee relationships should not be inverted. To this end, the Pay Equity Steering Committee recommends this order be preserved.

Given the high degree of success of pay equity implementation in Part I of the public service, the Pay Equity Steering recommends the Government of New Brunswick use the same process to extend pay equity in Parts II and III of the public service.



Appendix 1

Memorandum of Agreement

between
Pay Equity Bureau
Board of Management
and
New Brunswick Public Employees Association
Canadian Union of Public Employees
New Brunswick Nurse's Union
Association of New Brunswick Professional Educators
New Brunswick Government Employee's Union
Professional Institute of the Public Service of Canada
Representatives of Non-Bargaining Employees

Subject: Agreement among the parties in accordance with subsection 11(1) (a) of the Pay Equity Act

(1) Pursuant to subsection 11(1)(a)(i) of the Pay Equity Act, the parties hereto have selected the Aiken Job Evaluation System as the system to be applied to female dominated and male dominated classes in Part I of the Public Service.

(2) Pursuant to subsection 11(1)(a)(ii) of the Pay Equity Act, the parties hereto agree that the classes listed in Appendices A,B,C,D,E,F,G for each union/association and non-bargaining group as identified are the classes to which the system shall be applied.

(3) Pursuant to subsection 11(1)(a)(iii) of the Pay Equity Act, the parties hereto agree that the job evaluation system shall be applied to representative jobs within the female dominated and male dominated classifications.

For the unions:

For the employer:

New Brunswick Public Employees Association

Canadian Union of Public Employees

New Brunswick Nurses' Union

Association of New Brunswick Professional Educators

New Brunswick Government Employees' Union

Professional Institute of the Public Service of Canada

For non-bargaining employees:

Non-Bargaining Representative

Date: March 28, 1990

Appendix 2

Female-dominant classes

Female-dominant classes were considered as those having at least 10 incumbents, of which 60 per cent or more are female. Following is a list of the female-dominant classes evaluated:

Administrative Secretary

Administrative Services Officer (I-VI)

Clerk Stenographer (II, III) (HC)

Community Health Nurse (I, II)

Cook II

Court Reporter

Court Stenographer

Data Entry Operator (I-IV)

Deeds Registrar

Dental Hygienist

Domestic Worker

Duplicating Equipment Operator II

Executive Secretary

Food Service Worker

Geriatric Attendant

Health Care Consultant (I-IV)

Human Resource Officer (II, III)

Human Service Counsellor (I, II, IV)

Income Assistance Officer (I, II)

Information Officer (II, III)

Lab Technologist (I, II, III)

Laundry Worker I

Librarian (I, II, IV, V)

Microfilm Operator (I, II)

Nurse (II-IV)

Nutritionist (I, II)

Occupational Therapist (I, II)

Occupational Therapy Assistant (I-III)

Psychiatric Attendant III

Public Health Nurse (I-III)

Research and Planning Officer III

Registered Nursing Assistant

Revenue Officer (II, III)

Secretary (I-III)

Secretary II (HC)

Sewing Machine Operator (I, II)

Social Worker (I, II)

Speech-language Pathologist II

Switchboard Operator

Tourism Promotion Officer (I-III)

Translator III

Appendix 3

Male-dominant Classes

Male-dominant classes were considered those with more than 10 incumbents, of which 70 per cent or more were men.
The following classes were identified as male-dominant:

Academic Instructor

Agriculturalist (III, IV)

Alcoholism Attendant II

Appraiser III

Assessor (III-V)

Auto Shop Superintendent

Automotive Service Worker

Bridge Supervisor

Bridge Worker (I, II)

Carpenter

Cartographic Technician III

Commercial Vehicle Enforcement Officer I

Cook III

Correctional Officer (I-III)

Custodial Worker I

Deputy Sheriff-Coroner (I, II)

Driver Examiner (I, II)

Duplicating Equipment Operator III

Education Officer (II, III)

Engineer (I, IV, V, VII)

Engineering Technician (I-V)

Equipment Operator (I, II)

Executive Officer (II-V)

Ferry Worker I

Forest Ranger (II-V)

Forest Warden (I, II)

Highway Signs Supervisor

Highway Supervisor II

Historical Resource Specialist I

Human Resource Officer IV

Income Assistance Administrator (II, IV)

Industrial Development Officer (III, IV)

Industrial Training and Certification Officer I

Information Systems (I, IV, V)

Inspector (II, III)

Inspections Officer

Laborer

Legal Officer (IV, V)

Maintenance Repair Worker (I-III)

Mechanic (I-III)

Medical Officer-Clinical V

Municipal Services Representative

Natural Resource Specialist (III-V)

Occupational Health and Safety Officer I

Operator Instructor

Painter

Provincial Tax Auditor (I-III)

Public Health Inspector II

Regional Director NBHC

Revenue Officer IV

Security Officer I

Senior Executive Officer (I-V)

Social Worker IV

Stationary Engineer (I, II)

Storekeeper (I, II)

Stores Clerk

Technical Services Inspector (I, II)

Tourism Officer IV

Transportation Maintenance Superintendent (I, II)

Treasury Officer IV

Utility Operator

Utility Worker

Vehicle Operator

Veterinarian III

Welder II

Appendix 4

Female-dominant Classes (with less than 10 incumbents)

Several job classes with less than 10 incumbents were determined to be female-dominant and were evaluated during the pay equity process:

Cafeteria Supervisor

Chief Court Reporter

Data Entry Console Operator I

Dental Assistant

Dietician (I,II)

Hairstylist

Health Records Administrator

Home Economist (I-V)

Human Resource Officer I

Information Officer I

Lab Assistant

Language Training Instructor III

Legislative Library Director

Medicare Field Representative

Nurse V

Nursing Director

Physiotherapist II

Protocol Officer

Rehab Workshop Representative

Revenue Officer I

Staff Development Co-ordinator (I, II)

Staff Development Director

Translator I

Typesetter III

X-Ray Technician II

Appendix 5

Pay Equity Memorandum of Agreement

between
Pay Equity Bureau
Board of Management
and
New Brunswick Public Employee Association
Canadian Union of Public Employees (Locals 1251,1840,1190,1418)
New Brunswick Nurse's Union
Professional Institute of the Public Service of Canada
Representatives of the Non-Bargaining Employees

Subject: Agreement among the parties in accordance with section 11 subsections 11 (1) (b), 11(2) and 11(4) of the Pay Equity Act.

The following provisions represent the agreement among the Parties in accordance with the Pay Equity Act.

1. In accordance with Section 11(1) and 11(2) of the Pay Equity Act, the Parties have reached agreement on the quantum, allocation and implementation of the pay equity wage adjustments.

2. Pursuant to Section 11(4) of the Pay Equity Act, the Parties agree to incorporate the pay equity wage adjustments into the relevant collective agreements.

3. The pay equity adjustments shown to be effective following the expiry dates of the current subject collective agreements are not intended, nor shall they, restrict the collective bargaining rights of the Parties to negotiate future salary increases.

4. Appendix "A" lists the female dominant classes within the New Brunswick Public Service, Part I which will receive pay equity salary adjustments under the Pay Equity Act.

5. The quantum of the pay equity wage adjustments for each class is listed under the "Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step" column.

6. The allocation of the pay equity adjustments will be distributed over the four years beginning October 1991 and will be implemented as follows:

- Classifications requiring total hourly adjustments of up to $0.15 will be made in the first year.
- Classifications requiring total hourly adjustments between $0.16 - $0.50 will be distributed over two years beginning October 1991.
- Classifications requiring total hourly adjustments between $0.51 - $1.00 will be distributed over three years beginning October 1991.
- Classifications requiring total hourly adjustments in excess of $1.00 will be distributed over the four years.

Classifications requiring adjustments in excess of $0.15 hourly will have the quantum of the adjustment equally divided by the number of years and be adjusted yearly beginning on the following dates:

October 1, 1991	Year 1 increase
October 1, 1992	Year 2 increase (if required)
October 1, 1993	Year 3 increase (if required)
October 1, 1994	Year 4 increase (if required)

The yearly adjustment is listed under "Pay Equity Adjustment Per Year" column with the number of years for implementation identified in parantheses beside it.

7. The maximum step of the classification will be adjusted by the appropriate hourly dollar increase with each previous step receiving the equivalent percentage increase and converted to bi-weekly rates or hourly rates, whichever is applicable.

8. The following example illustrates the allocation and implementation of the salary adjustment to be provided to the Administrative Services Officer 3 classification:

Class	P.E. Bi-Weekly Adjustment at Maximum Step	P.E.Adjustment per year X (Years to implement)	Total P.E. Adjustment at Max Step
ASO 3	$31.00	806.00 (4)	$3224.00 (13.41%)

For the Unions :

New Brunswick Public Employees Association

_____

_____

Canadian Union of Public Employees (Locals 1251, 1840, 1190, 1418)

_____

_____

New Brunswick Nurses' Union

_____

_____

Professional Institute of the Public Service of Canada

_____

_____

For Non-Bargaining Employees:

_____

_____

Dated at Fredericton, NB this 29th day of August, 1991.

For the Employer :

_____

_____

_____

_____

Appendix 6

Classification

Classification	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step	Pay Equity Adjustment per Year*	Years for Implementation	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step	%Increase
Administrative Secretary	$21.00	$ 546.00	x3 year(s)	$1,638.00	6.00%
Admin. Services Officer I	17.00	442.00	x3	1,326.00	7.00%
Admin. Services Officer 2	18.00	468.00	x3	1,404.00	6.60%
Admin. Services Officer 3	31.00	806.00	x4	3,224.00	13.40%
Admin. Services Officer 4	32.00	832. 00	x4	3,328.00	12.20%
Admin. Services Officer 5	51.00	1,326.00	x4	5,304.00	18.60%
Admin. Services Officer 6	27.00	702.00	x4	2,808.00	8.80%
Cafeteria Supervisor	61.88	1,608.88	x4	6,435.52	31.53%
Clerk Stenographer 2 (HC)	31.00	806.00	x4	3,224.00	15.67%
Clerk Stenographer 3 (HC)	24.00	624.00	x3	1,872.00	8.50%
Cook 2	24.75	643.50	x3	1,930.50	8.51%
Court Stenographer	19.00	494.00	x3	1,482.00	5.90%
Data Entry Console Oper.	33.17	862.42	x4	3,449.68	12.33%
Data Entry Operator 1	14.26	370.76	x3	1,112.28	7.38%
Data Entry Operator 2	17.16	446.16	x3	1,338.48	7.38%
Data Entry Operator 3	18.61	483.86	x3	1,451.58	6.68%
Data Entry Operator 4	34.26	890.76	x4	3,563.04	15.16%
Deeds Registrar	24.00	624.00	x3	1,872.00	5. 40%
Dental Assistant	40.50	1,053.00	x4	4,212.00	19.58%
Dental Hygienist	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.75 %
Dietitian 1	22.00	572.00	x4	2,288.00	6.60%
Dietitian 2	98.00	2,548.00	x4	10,192.00	27.00%
Domestic Worker	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Duplicating Eq. Oper. 1	16.43	427.18	x3	1,281.54	6.45%
Duplicating Eq. Oper. 2	18.13	471.38	x3	1,414.14	6.42%
Executive Secretary	21.00	546.00	x3	1,638.00	5.60%
Food Service Worker	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Geriatric Attendant	51.38	1,335.88	x4	5,343.52	24.84%
Hairstylist	20.80	540.80	x3	1,622.40	6.64%

Health Care Consultant 1	20.00	520.00	x4	2,080.00	4.60%
Health Care Consultant 2	22.00	572.00	x4	2,288.00	4.60%
Health Care Consultant 4	25.00	650.00	x4	2,600.00	4.50%
Home Economist 1	22.00	572.00	x3	1,716.00	5.40%
Home Economist 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.40%
Home Economist 3	21.00	546.00	x4	2,184.00	5.40%
Human Service Counsellor 1	17.50	455.00	x3	1,365.00	6.67%
Human Service Counsellor 2	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.67%
Human Service Counsellor 4	66.75	1,735.50	x4	6,942.00	27.15%
Income Assistance Officer 1	20.00	520.00	x3	1,560.00	6.00%
Income Assistance Officer 2	22.00	572.00	x3	1,716.00	6.00%
Lab Assistant	16.50	429.00	x3	1,287.00	5.98%
Lab Technologist I	9.00	234.00	xl	234.00	0.74%
Lab Technologist 3	14.00	364.00	x3	1,092.00	2.72%
Legislative Library Director	23.00	598.00	x4	2,392.00	4.80%
Librarian 1	24.00	624.00	x3	1,872.00	5.60%
Librarian 2	35.00	910.00	x4	3,640.00	10.10%
Librarian 4	22.00	572.00	x4	2,288.00	5.20%
Librarian 5	60.00	1,560.00	x4	6,240.00	12.50%
Medicare Field Representative	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.10%
Microfilm Operator 1	22.72	590.72	x3	1,772.16	10.03%
Microfilm Operator 2	19.82	515.32	x3	1,545.96	7.70%
Nurse 4	21.00	546.00	x4	2,184.00	4.80%
Nurse 5	11.00	286.00	xl	286.00	0.56%
Nursing Director	45.00	1,170.00	x4	4,680.00	8.50%
Nutritionist 1	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.30%
Nutritionist 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Occupational Therapist 1	24.00	624.00	x3	1,872.00	5. 30%
Occupational Therapist 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Occ. Therapy Assistant 1	17.75	461.50	x3	1,384.50	6.67%
Occ. Therapy Assistant 2	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.67%
Occ. Therapy Assistant 3	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.21 %
Physiotherapist 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Psychiatric Attendant 3	63.00	1,638.00	x4	6,552.00	26.39%

Public Health Nurse 3	23.00	598.00	x4	2,392.00	4.90%
Registered Nursing Assistant	69.00	1,794.00	x4	7,176.00	31.08%
Revenue Officer 1	16.00	416.00	x2	832.00	3.39%
Revenue Officer 2	17.00	442.00	x2	884.00	3.39
Revenue Officer 3	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.90%
Secretary 1	17.00	442.00	x3	1,326.00	6.80%
Secretary 2	26.00	676.00	x4	2,704.00	13.00%
Secretary 2 (HC)	20.00	520.00	x3	1,560.00	6.30%
Secretary 3	22.00	572.00	x4	2,288.00	9.50%
Sewing Machine Operator 1	20.81	541.06	x4	2,164.24	11.35%
Sewing Machine Operator 2	51.00	1,326.00	x4	5,304.00	25.99%
Social Worker 1	22.00	572.00	x3	1,716.00	5.30%
Social Worker 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Switchboard Operator	27.55	716.30	x4	2,865.20	16.22%
Tourism Dev. Officer 1	17.00	442.00	x3	1,326.00	4.10%
Tourism Dev. Officer 2	21.00	546.00	x4	2,184.00	6.10%
Translator I	11.00	286.00	xl	286.00	0.92%
Typesetter	22.00	572.00	x4	2,288.00	9.50%

	Pay Equity Hourly** Adjustment at Maximum Step	Pay Equity Adjustment per Year*	Years for Implementation	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step	%Increase
Community Health Nurse I	$ 0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Community Health Nurse 2	0.27	508.95	x3	1,526.85	3.60%
Nurse I	0.27	526.50	x3	1,579.50	5.50%
Nurse 2	0.27	526.50	x4	2, 106.00	5.50 %
Nurse 3	0.30	585.00	x4	2,340.00	5.75%
Public Health Nurse I	0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Public Health Nurse 2	0.27	508.95	x3	1,526.85	3.60%

** (To determine B/W increase multiply hourly increase by Bi-weekly hours.) i.e. Nurse I B/W increase = $.27 x 75 hours = $20.25

* Adjustment period begins October 1/91 with each subsequent adjustment year beginning October 1, to be completed 1994.

New Nouveau
Brunswick

Équité salariale

Résumé des activités du Comité d'orientation sur l'équité salariale

CNB 91150

Bureau de l'équité salariale

C.P. 6000
Édifice du Centenaire
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1

Table des matières

1. Qu'est-ce que l'équité salariale? ..... p. 3

2. Historique ..... p. 4
Comité interministériel sur l'équité salariale .....
Autres instances gouvernementales .....

3. Loi sur l'équité salariale ..... p. 5
Lignes directrices .....
Définitions .....
Calendrier de mise en oeuvre .....
Bureau de l'équité salariale .....

4. Comité d'orientation sur l'équité salariale ..... p. 7

5. Mise en oeuvre ..... p. 9
Sélection d'un mécanisme non sexiste d'évaluation des emplois .....
Sélection de catégories représentatives .....
Le plan Aiken .....
Comité d'évaluation des emplois .....
Définition des iniquités salariales .....

6. Formation et communications ..... p. 13
Présentations dans les services .....
Séances d'information .....
Documentation .....
Allocutions .....

7. Combler l'écart salarial fondé sur le sexe ..... p. 14

8. Conclusion ..... p. 15

9. Annexes ..... p. 16
Annexe 1 .....
Annexe 2 .....
Annexe 3 .....
Annexe 4 .....
Annexe 5 .....
Annexe 6 .....

Ce document fait le résumé des activités du Comité conjoint d'orientation sur l'équité salariale depuis sa première réunion, en septembre 1989. Le comité d'orientation représentait tous les employés sous le régime de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick. Il a accompli la formidable tâche de négocier la mise en oeuvre de l'équité salariale, selon le calendrier établi par la Loi sur l'équité salariale.

Cette activité a soulevé beaucoup d'intérêt et obtenu un soutien réel. Les représentants des employés syndiqués et non syndiqués ont examiné attentivement les tâches et les conditions rattachées aux emplois et ont acquis une nouvelle perception quant à leur véritable valeur dans la population active.

Les représentants des employés et de l'employeur qui ont siégé au comité d'orientation ont travaillé avec acharnement au cours des deux dernières années à la recherche et ils ont compilé des résultats équitables. La mise en oeuvre réussie du programme de l'équité salariale est attribuable au dévouement, à l'engagement et à la foi de chacun et chacune envers le principe de l'équité salariale.

La présidente,

Ellen Barry

Qu'est-ce que l'équité salariale?

Au cours des 25 dernières années, l'accroissement du nombre de femmes qui travaillent à l'extérieur de la maison a modifié la situation de l'emploi au Canada. Pendant les prochaines années, on s'attend à ce que la proportion des femmes dans la population active augmente.

Il est généralement accepté que de nombreuses familles ont besoin de deux revenus afin de préserver leur niveau de vie. On sait par ailleurs que des femmes dirigent la plupart des familles monoparentales. Qui plus est, bon nombre de femmes salariées ont des salaires qui se situent sous le seuil de la pauvreté.

Traditionnellement, les femmes et les hommes ont eu tendance à exercer des emplois différents, mais le travail des femmes a souvent été dévalorisé. Malgré de nombreux progrès depuis le début du siècle, une chose demeure inchangée : les femmes ont toujours eu à peu près les deux tiers du salaire obtenu par les hommes, et ce même si les femmes avaient des responsabilités, une instruction et une expérience égales ou supérieures aux hommes.

L'équité salariale est une façon parmi d'autres de combler l'écart salarial. Son principe de base - à travail égal, salaire égal - repose sur la prémisse suivante : certains emplois exercés traditionnellement par des femmes sont dévalorisés et moins bien rémunérés uniquement parce qu'ils sont perçus comme des «emplois de femmes». L'équité salariale pose comme postulat que les salaires devraient refléter la valeur du travail exécuté, abstraction faite du sexe de la personne qui l'accomplit.

En juin 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté une loi visant à mettre en application le principe « à travail égal, salaire égal» pour la Partie I des services publics. À la même époque, la Direction générale de la condition féminine signalait que pour chaque dollar de salaire versé au personnel masculin de la Partie I des services publics, le personnel féminin gagnait 80 cents.

La clé du succès du programme néo-brunswickois a été la démarche conjointe patronale-syndicale retenue, en vertu de laquelle l'employeur, le syndicat et les représentants du personnel non syndiqué ont négocié et conclu une entente pour chaque étape du processus de mise en oeuvre et ont collaboré ensemble pendant tout le projet. Au total, 12 millions de dollars ont été attribués aux ajustements de salaires au titre de l'équité salariale, soit trois millions par année échelonnés sur une période de mise en oeuvre de quatre ans.

L'équité salariale ne peut certes pas à elle seule éliminer les obstacles ou les pratiques injustes qui découragent la pleine participation des femmes au marché du travail. Il s'agit cependant d'un jalon important sur la voie de l'égalité de la situation d'emploi du personnel masculin et féminin sous le régime de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick.

Historique

Comité interministériel sur l'équité salariale

En septembre 1988, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié le rapport du Comité interministériel sur l'équité salariale, lequel renfermait 17 recommandations de mise en oeuvre de l'équité salariale pour le personnel de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick. Le comité se composait de représentants du Conseil de gestion, de la Direction générale de la condition féminine, du Bureau du procureur général, et des ministères de la Santé et des Services communautaires, des Finances et des Transports.

Le rapport comprenait l'ébauche d'un projet de loi en matière d'équité salariale, y compris les définitions, la méthode, l'administration et le calendrier de la mise en oeuvre. Parmi les recommandations du rapport, on proposait notamment que l'ajustement annuel maximum au titre de l'équité salariale soit fixé à un pour cent de la feuille de paye de l'année précédente du personnel visé par la Partie I des services publics.

Le gouvernement a accepté le rapport et s'est servi des recommandations pour rédiger un texte de loi concernant le personnel de la Partie I des services publics, soit environ 12 000 employés.

Autres instances gouvernementales

À l'instar d'autres provinces canadiennes comme le Manitoba, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick a opté pour une approche proactive dans la mise en application du principe de l'équité salariale dans la fonction publique.

En Ontario, l'équité salariale a été instaurée dans les secteurs public et privé.

La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve ont «gelé» leurs programmes d'équité salariale cette année à la suite d'une mesure de compression des dépenses; les deux gouvernements sont cependant allés de l'avant pour certains éléments du plan de mise en oeuvre. À Terre-Neuve, l'ajustement salarial rétroactif a été éliminé du programme, tandis qu'en Nouvelle-Écosse, il y a eu un report d'au moins six mois de l'ajustement des salaires.

À l'heure actuelle, au Québec et dans les instances fédérales, les mesures d'équité salariale découlent de lois traitant de plaintes relatives à la discrimination.

Depuis 1989, la Colombie-Britannique, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont également instauré l'équité salariale.

Loi sur l'équité salariale

En juin 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la Loi sur l'équité salariale. Conçue dans le but d'offrir des lignes directrices et des définitions complètes et un calendrier de mise en oeuvre très précis, la loi a fourni un outil de base et l'assise juridique en vue de l'élimination de toute discrimination salariale fondée sur le sexe dans les catégories d'emploi à prédominance féminine de la Partie I des services publics.

Lignes directrices

Au Nouveau-Brunswick, la loi en matière d'équité salariale stipulait que des comparaisons seraient effectuées entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine, qui feraient intervenir un mécanisme d'évaluation non sexiste des emplois. Les comparaisons reposaient sur quatre critères : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. S'il était établi que des catégories d'emploi à prédominance féminine étaient moins bien rétribuées que des catégories à prédominance masculine comparables, l'échelle salariale des catégories d'emploi à prédominance féminine serait ajustée à la hausse.

Définitions

La loi définissait les catégories d'emploi à prédominance féminine comme celles ayant au moins 10 titulaires, dont 60 p. 100 ou plus sont des femmes. Les catégories d'emploi à prédominance masculine sont celles ayant au moins 10 titulaires, dont 70 p. 100 ou plus sont des hommes.

Les employés oeuvrant dans des catégories d'emploi de moins de 10 titulaires mais jugées à prédominance féminine parce que traditionnellement occupées par des femmes ou en raison des stéréotypes sexuels qui y sont rattachés ont également pu faire évaluer leurs emplois. (Dans l'étude des titulaires antérieurs, le comité d'évaluation tient compte des personnes qui ont occupé un emploi dans une catégorie au cours d'une période donnée; l'analyse de stéréotypes sexuels sert à démontrer que certains emplois ont surtout été occupés par des femmes.)

Calendrier de mise en oeuvre

La loi prévoit une démarche en trois temps, assortie d'un calendrier d'exécution précis pour chaque étape afin que l'objectif final soit effectivement atteint. Il a fallu négocier chaque étape par le truchement d'un comité formé de représentants du personnel et de l'employeur, y compris des représentants des employés non syndiqués. Un retard dans l'une ou l'autre des étapes de mise en oeuvre entraînerait le recours à un mécanisme d'arbitrage ayant force exécutoire.

Voici le calendrier de mise en oeuvre de l'équité salariale dont on a respecté les dates.

22 juin 1990
Date limite de sélection d'un mécanisme d'évaluation non sexiste des emplois et établissement des catégories d'emploi à prédominance masculine ou féminine.

22 juin 1991
Date limite pour l'évaluation de chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine et féminine établie. On a ultérieurement défini les principales iniquités.

22 septembre 1991
Date limite de négociation finale avec l'employeur pour chaque unité de négociation de l'attribution des ajustements de salaires aux catégories d'emploi visées et établissement des modalités d'application afférentes.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale a été créé au Conseil de gestion afin que l'employeur soit représenté pendant la phase de mise en oeuvre. Le Bureau a en outre eu à présenter à intervalles réguliers des rapports précis sur les progrès de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Comité d'orientation conjoint sur l'équité salariale

Entente sur l'équité salariale *— Des représentants des employés et du patronat ont signé la première entente en vue de la mise en oeuvre de l'équité salariale pour les employés de la partie I des services publics. La photo nous montre, dans l'ordre habituel, (assis) Madeleine Steeves, Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B.; Jerry Dunnett, Syndicat des employés du gouvernement du N.-B,; le président du Conseil de gestion, Gérald Clavette; Claudette Bois, Association des éducateurs professionnels du N.-B.; (debout) Clifford Hay, Syndicat canadien de la fonction publique; Judy Budovitch, représentant les employés non syndiqués; Michel Gélinas, Institut professionnel de la fonction publique du Canada; Ellen Barry, Bureau de l'équité salariale, et Yvette Michaud, Association des employés de la fonction publique du N.-B.* Mars 1990

Dès le départ, un comité d'orientation conjoint patronal-syndical a été formé. Il se composait de représentants de l'ensemble des syndicats et des associations d'employés de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick. Les employés non syndiqués étaient aussi représentés au comité. La directrice du Bureau de l'équité salariale assumait la présidence du comité.

Le mandat du comité d'orientation consistait à s'assurer que la mise en oeuvre de l'équité salariale respectait les paramètres établis par la Loi. Ses tâches ont compris la sélection d'un mécanisme d'évaluation non sexiste des emplois; l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance sexuelle; la négociation des ajustements de salaires; la coordination d'un programme de communications; le règlement de problèmes administratifs et la surveillance du respect du calendrier de mise en oeuvre.

Le comité d'orientation s'est réuni à intervalles réguliers au cours des deux dernières années. On lui a par ailleurs conféré le pouvoir de créer et de constituer de petits comités de travail chargés de mener à bien des tâches précises.

Voici la liste des personnes qui ont composé le Comité d'orientation sur l'équité salariale :

Ellen Barry, présidente
Directrice du Bureau de l'équité salariale

Corry LeClair
Syndicat canadien de la fonction publique

Maureen Morrison
Syndicat canadien de la fonction publique

Geneviève Forêst-Allard
(jusqu'en septembre 1990)
Syndicat canadien de la fonction publique

Tom Mann
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Madeleine Steeves
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Linda Silas-Martin
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Anna-Marie Hatt
Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Don MacPherson
Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Jerry Dunnett
Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick

Claudette Bois
Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick

Yvette Michaud
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Marion M^{c}Eacheron
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Judy Budovitch
Représentante des employés non syndiqués

Elsie Gardner
Représentante des employés non syndiqués

Venia Peddie
Ministère du Solliciteur général du Nouveau-Brunswick

Dan Fraser
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation du Nouveau-Brunswick

Beth Buchanan
Ministère de la Santé et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick

Connie DeWolfe
Ministère des Transports du Nouveau-Brunswick

Mise en oeuvre

Sélection d'un mécanisme non sexiste d'évaluation des emplois

On a sollicité des cabinets d'experts-conseils versés dans les méthodes d'évaluation des emplois et au fait de l'équité salariale des propositions d'un mécanisme non sexiste d'évaluation des emplois. En tout, huit cabinets ont manifesté de l'intérêt, cinq ont été interviewés et les membres du comité d'orientation ont demandé à trois d'entre eux de faire la démonstration de leur mécanisme.

Par la suite, le Comité d'orientation sur l'équité salariale s'est entendu pour choisir le système Aiken d'évaluation des emplois.

Critères de sélection d'un mécanisme d'évaluation

- Le mécanisme doit être non sexiste.

- Toute l'information doit être dans les deux langues officielles.

- Le mécanisme a déjà fait ses preuves et a été utilisé avec succès dans une fonction publique, de préférence au Canada.

- Le mécanisme a déjà été utilisé avec succès aux fins d'évaluation patronale-syndicale, de préférence dans un contexte de tables de négociation multisectorielles.

- Les experts-conseils doivent prouver le caractère non sexiste de leur mécanisme.

- Grâce au mécanisme, il doit être possible d'évaluer des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine à l'aide des critères de l'habilité, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail.

- Le mécanisme doit pouvoir évaluer un large éventail de catégories d'emplois.

- Il doit être possible d'implanter le mécanisme selon un calendrier précis.

- Les propositions de mécanisme devraient comprendre une stratégie de communication avec les employés.

- Le langage utilisé doit être clair et facile à comprendre, et les termes techniques doivent être expliqués.

- Le personnel du cabinet d'experts-conseils chargé du projet devrait avoir une bonne expérience de la mise en oeuvre d'un mécanisme non sexiste d'évaluation des emplois.

Sélection de catégories d'emplois représentatives

Le comité d'orientation a examiné le profil sexuel des classifications dans la fonction publique et a défini 220 catégories d'emplois à prédominance sexuelle. Toutefois, pendant la mise en oeuvre de l'équité salariale, 23 catégories n'ont pas été évaluées parce que les postes en cause étaient vacants, ou faisaient partie de catégories d'emplois à dotation variable. Seuls les postes à temps plein ont été évalués. Sur les 197 postes évalués, 101 étaient à prédominance masculine, 72 à prédominance féminine et 24 faisaient partie de catégories à prédominance féminine comprenant moins de 10 titulaires.

Quatre critères ont présidé à la sélection des emplois représentatifs.

- Il devait s'agir de postes établis, et non pas de postes nouveaux ou de classification récente.

- Chaque catégorie d'emploi retenue ne devait faire l'objet d'aucun conflit.

- Les postes choisis devaient être représentatifs des emplois les plus dotés de la classification en cause.

- Le poste choisi devait être rattaché à un ministère dont les services sont très utilisés ou dont la classification est fortement dotée.

Le comité d'orientation et le Bureau de l'équité salariale ont conclu une entente sur la sélection des 197 postes qui représenteraient les classifications devant être assujetties à une évaluation des emplois.

Le plan Aiken

Le système Aiken d'évaluation des emplois a servi à évaluer le mécanisme de classification des postes pour la Partie I des services publics aux fins de la mise en oeuvre de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick.

Le comité d'orientation a préparé un questionnaire de 14 pages pour recueillir de l'information sur les responsabilités et les tâches des employés dans les emplois représentatifs. Le questionnaire devait fournir de l'information de base et aider à mesurer les quatre critères de l'habilité, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail. Les quatre critères ont été répartis en sous-critères afin d'aborder des questions comme la complexité du processus décisionnel, le degré de scolarité, l'expérience, les initiatives, la communication et l'entregent, les fonctions de surveillance, le nombre de personnes sous sa responsabilité, les exigences sur les plans physique, intellectuel et sensoriel, ainsi que les conditions de travail.

En tout, 15 heures de séances de formation ont été dispensées aux employés et à leurs supérieurs. Les participants ont alors obtenu un aperçu de l'équité salariale et des précisions sur la façon de remplir le questionnaire.

Comité d'évaluation des emplois

Dès que les questionnaires ont été remplis, un comité conjoint patronal-syndical d'évaluation des emplois a été formé. Son mandat a été d'évaluer les 197 postes choisis à l'aide du plan Aiken. On a prié tous les représentants de syndicat et des employés non syndiqués de désigner une personne qui siégerait au comité. De même, l'employeur a été invité à nommer des représentants au comité. Le comité d'évaluation des emplois se composait en tout de 12 personnes.

Évaluation des fiches de données sur l'emploi*— *Un comité de 12 membres représentant les employés et les cadres évalueront les fiches de données sur l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine au sein de la Fonction publique. Font partie du Comité d'évaluation des emplois, dans l'ordre, John McLaughlin, agent des ressources humaines, ministère du Solliciteur général; Beth Buchanan, Bureau de l'équité salariale, Conseil de gestion; Beth McDermott, Association des employés de la fonction publique du N.-B.; Mary Losier, Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B., et Corry Dane LeClair, Syndicat canadien de la fonction publique.

Les experts-conseils ont dispensé des séances de formation spéciale sur la méthode d'évaluation des emplois et son déroulement. Le comité d'évaluation des emplois a examiné chaque fiche d'emploi et lorsque d'autres précisions ont été exigées, il a réalisé des entrevues subséquentes afin de clarifier les fonctions et les responsabilités inhérentes aux emplois.

Le plan Aiken est un système de pondération non sexiste qui a servi à évaluer chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine ou féminine.

Voici la composition du comité d'évaluation des emplois.

Corry LeClair
Syndicat canadien de la fonction publique

Alfred Watson
Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick

Mary Losier
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Beth McDermott
Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Marion M^{c}Eacheron
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Elsie Gardner
Représentante des employés non syndiqués

John McLaughlin
Ministère du Solliciteur général

Jean Buchanan
Conseil de gestion

Louise Cook
Conseil de gestion

Onil Doiron
Conseil de gestion

Beth Buchanan
Bureau de l'équité salariale

Maida Estey
Bureau de l'équité salariale

Définition des iniquités salariales

À la lumière des données découlant de l'évaluation des emplois, le Comité conjoint d'orientation sur l'équité salariale a établi des ajustements de salaires et un calendrier d'entrée en vigueur. Les ajustements ont été calculés en fonction des iniquités relevées entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine où le travail accompli était de valeur égale ou comparable.

Pour faciliter la prise de décision, on a mis sur pied un sous-comité du comité d'orientation chargé d'élaborer, d'étudier et de recommander une formule d'indemnisation.

Les personnes suivantes composaient le sous-comité :

Ellen Barry, présidente
Bureau de l'équité salariale

Corry LeClair
Syndicat canadien de la fonction publique

Madeleine Steeves
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Anna-Marie Hatt
Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Judy Budovitch
Représentante des employés non syndiqués

Dan Fraser
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

Beth Buchanan
Ministère de la Santé et des Services communautaires

À l'aide des données recueillies sur les échelles salariales et de la pondération correspondante pour chaque catégorie d'emploi, on a appliqué une méthode statistique appelée analyse de régression afin de déterminer si des pratiques salariales distinctes existaient pour les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine. La pondération et les salaires horaires maximaux en vigueur ont été reportés sur un graphique pour produire les courbes de salaires existantes des hommes et des femmes. On a constaté que la courbe salariale des femmes était inférieure à celle des hommes. Les membres du sous-comité ont communiqué les résultats de cette analyse au comité d'orientation.

Les membres du comité d'orientation ont convenu que la meilleure façon de combler l'écart salarial fondé sur le sexe consistait à garantir l'utilisation de pratiques salariales semblables pour les hommes et les femmes. Il a donc été décidé d'ajuster à la hausse les échelles salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Les décisions du sous-comité ont été prises par consensus, tandis que toutes les décisions finales ont reposé entre les mains du Comité d'orientation sur l'équité salariale.

Formation et communications

Il a été convenu que la meilleure façon de procéder pour mettre en oeuvre l'équité salariale était de s'assurer que tous et toutes reçoivent un éventail de renseignements précis et opportuns. Compte tenu d'un budget limité, on a jugé efficaces les outils de formation et de communication suivants.

Présentations dans les services

Au mois de mai 1990, les membres du Comité d'orientation sur l'équité salariale ont informé des sous-ministres, des cadres supérieurs et du personnel affecté aux ressources humaines. Ils ont pu de la sorte répondre aux préoccupations initiales, aux questions soulevées et le comité a ainsi eu l'occasion de recueillir un soutien dès le début de la mise en oeuvre.

Séances d'information

En avril et mai 1990, 54 séances d'information sur l'équité salariale ont eu lieu. Les employés qui travaillent en région et ceux des administrations centrales ont pu alors en apprendre davantage sur la mise en oeuvre de l'équité salariale et poser des questions. Les séances ont été dispensées par des membres du Comité d'orientation sur l'équité salariale et coordonnées par le Bureau de l'équité salariale. Environ 3000 employés y ont pris part.

Documentation

Lettres

Une lettre du premier ministre dans laquelle il présentait l'équité salariale a été distribuée à tous les employés de la Partie I des services publics.

Communiqués

À chaque étape de la mise en oeuvre, des communiqués ont été diffusés dans les médias du Nouveau-Brunswick; ils comprenaient souvent des photographies de membres du comité. Chaque communiqué a souligné la coopération patronale-syndicale durant la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Bulletins

Cinq bulletins sur l'équité salariale ont été produits et distribués aux fonctionnaires de la Partie I en même temps que leurs chèques de paye. Chaque bulletin a porté sur un thème précis (Que signifie l'équité salariale? Qui fait parti du comité? Quels seront les emplois évalués? Comment procède-t-on pour la comparaison des emplois? Quand les ajustements de rémunération entreront-ils en vigueur? etc.). Dans la rédaction des bulletins, on a souvent privilégié la formule questions et réponses afin de fournir des réponses claires aux questions qui reviennent le plus souvent.

Par ailleurs, le Bureau de l'équité salariale a envoyé de l'information et des articles à d'autres publications distribuées aux fonctionnaires (comme les bulletins de syndicats et du gouvernement).

Dépliants

Deux dépliants ont été produits et distribués à l'ensemble des employés de la Partie I des services publics. Ces publications ont été incorporées à une trousse d'information générale sur l'équité salariale et ont été utiles pour répondre aux demandes de renseignements de base.

Affiches

Quatre affiches en anglais et en français ont été produites. Elles ont été distribuées aux agents des ressources humaines pour être disposées dans les bureaux du gouvernement et accroître la visibilité du programme d'équité salariale.

Le Bureau de l'équité salariale de Terre-Neuve a autorisé l'emploi d'une affiche conçue dans cette province. Le comité d'orientation du Nouveau-Brunswick a fait traduire les slogans afin de produire des affiches en anglais et en français.

Allocutions

Pendant toute la mise en oeuvre, le Bureau de l'équité salariale a reçu des demandes d'allocutions. Des membres du comité d'orientation ont comblé les demandes. Celles-ci provenaient pour la plupart de groupes s'occupant de ressources humaines, de questions sur les femmes et d'administration de la fonction publique.

Combler l'écart salarial fondé sur le sexe

La dernière étape de mise en oeuvre de l'équité salariale a porté sur l'évaluation des retombées des ajustements de salaires sur l'écart salarial. Il s'agissait en l'occurrence de déterminer si le comité d'orientation avait atteint son objectif de réduire l'écart de salaire entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine de la Partie I des services publics.

- Des 4142 employées qui travaillent à des postes à prédominance traditionnellement féminine, 3960 reçoivent des ajustements de salaires à la hausse; 96 p. 100 d'entre elles recevront une augmentation salariale.

- Parmi les 114 catégories d'emplois à prédominance féminine de la Partie I, 88 feront l'objet d'une augmentation.

- Les augmentations au titre de l'équité salariale varient de 12 cents l'heure à 5,38 $ l'heure, l'ajustement salarial horaire moyen se situant à 1,31 $.

- Les hommes et les femmes qui travaillent dans des catégories d'emplois admissibles à un ajustement au titre de l'équité salariale auront droit à l'augmentation de salaire.

Au mois de juin 1991, le Comité conjoint d'orientation sur l'équité salariale a analysé les données relatives aux pratiques salariales pour les hommes et les femmes employés sous le régime de la Partie I des services publics. Les données ont été pondérées et il a été établi que les femmes gagnaient 86 cents, comparativement à chaque dollar gagné par les hommes. Après les ajustements de l'équité salariale, les femmes auront 91 cents de chaque dollar perçu en salaire par les hommes dans des catégories d'emplois comparables. Cette hausse de cinq pour cent reflète la partie de l'écart imputable à la discrimination fondée sur le sexe et illustre bien qu'il y a eu réduction de l'écart salarial.

Conclusion

Les mesures d'équité salariale ont entraîné une réduction importante de l'écart salarial fondé sur le sexe.

Toutefois, l'équité salariale ne constitue qu'un élément de la solution. Parmi les autres facteurs qui contribuent à l'écart salarial fondé sur le sexe, mentionnons la discrimination professionnelle, l'expérience de la main-d'oeuvre, la formation, le niveau et le taux de syndicalisation et le nombre d'heures de travail. Il faut donc mettre en oeuvre plusieurs stratégies pour éliminer l'écart salarial.

La mise en oeuvre de l'équité salariale ne modifie pas les caractéristiques qui ont toujours existé entre certaines catégories d'emplois. Cette situation est acceptable en soi et c'est aussi l'expérience vécue par d'autres instances gouvernementales prenant part à des mesures d'équité salariale. Il faudrait toutefois éviter autant que possible d'inverser les rapports surveillant-employé. C'est pourquoi le Comité d'orientation sur l'équité salariale recommande de préserver intacte cette relation.

Compte tenu du grand degré de succès qu'a connu la mise en oeuvre de l'équité salariale dans la Partie I des services publics, le Comité d'orientation sur l'équité salariale recommande que le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise le même mécanisme afin d'élargir l'équité salariale aux employés sous le régime des Parties II et III des services publics.

Annexe 1

Mémoire d'entente

entre
le Bureau de l'Équité salariale du Conseil de gestion
et
L'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
Le Syndicat canadien de la fonction publique
Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
L'Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick
Le Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Les représentants des employés non syndiqués

Objet : Entente entre les parties conformément à l'alinéa 11 (1) a) de la loi sur l'équité salariale.

(1) Conformément au sous-alinéa 11(1)a)(i) de la Loi sur l'équité salariale, les parties aux présentes ont choisi le système Aiken d'évaluation des emplois qui sera appliqué aux catégories à prédominance féminine et aux catégories à prédominance masculine dans la Partie I des services publics.

(2) Conformément au sous-alinéa 11(1)a)(ii) de la Loi sur l'équité salariale, les parties aux présentes conviennent que les catégories énumérées aux annexes A, B, C, D, E, F, G pour chaque syndicat ou association et pour le groupe d'employés non syndiqués tels qu'identifiés, constituent celles auxquelles le système sera appliqué.

(3) Conformément au sous-alinéa 11(1)a)(iii) de la Loi sur l'équité salariale, les parties aux présentes conviennent que le système d'évaluation des emplois devra être appliqué aux emplois représentatifs dans les catégories à prédominance féminine et les catégories à prédominance masculine.

Pour les syndicats :

Pour l'association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique

Pour le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Pour l'Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick

Pour le Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick

Pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour les employés non syndiqués :

Représentant des employés non syndiqués

Pour l'employeur :

Date : le 28 mars 1990

Annexe 2

Les catégories d'emplois à prédominance féminine

Les catégories d'emplois à prédominance féminine ont été définies comme étant celles ayant un minimum de 10 titulaires et dont 60 pour cent ou plus sont des femmes. Voici une liste des catégories d'emplois à prédominance féminine faisant l'objet d'évaluations dans le cadre du processus d'équité salariale :

Agente de l'aide au revenu (I, II)

Agente d'information (II, III)

Agente de la promotion touristique (I-III)

Agente de recherche et de planification (III)

Agente de ressources humaines (II, III)

Agente des services administratifs (I,IV)

Aide en ergothérapie (I-III)

Bibliothécaire (I, II, IV, V)

Commis-sténographe (II, III) (C.P.)

Conseillère en intégration communautaire (I, II, IV)

Conseillère en soins de santé (I-IV)

Conservatrice des titres de propriété

Cuisinière II

Ergothérapeute (I, II)

Hygiéniste alimentaire (I, II)

Hygiéniste dentaire

Infirmière (II-IV)

Infirmière auxiliaire agréée

Infirmière en hygiène communautaire (I, II)

Infirmière-hygiéniste (I-III)

Mécanographe-polycopiste II

Opératrice chargée de l'entrée des données (I-IV)

Opératrice de machine à coudre (I, II)

Orthophoniste II

Perceptrice de l'impôt (II, III)

Préposée à la buanderie I

Préposée aux microfilms (I, II)

Préposée aux soins gériatriques

Préposée aux soins psychiatriques (III)

Secrétaire (I-III)

Secrétaire II (C.P.)

Secrétaire administrative

Secrétaire de direction

Standardiste

Sténographe judiciaire

Sténographe judiciaire officielle

Technicienne de laboratoire (I-III)

Traductrice III

Travailleuse ménagère

Travailleuse du service alimentaire

Travailleuse sociale (I, II)

Annexe 3

Les catégories d'emplois à prédominance masculine

Les catégories d'emplois à prédominance masculine ont été définies comme étant celles ayant moins de 10 titulaires et dont 70 pour cent ou plus sont des hommes. Voici la liste des catégories d'emplois qui ont été identifiées comme étant à prédominance masculine :

Administrateur - Aide au revenu (II, IV)

Agent d'administration (II-V)

Agent d'administration principal (I-V)

Agent de développement industriel (III, IV)

Agent d'exécution des règlements concernant les véhicules commerciaux I

Agent forestier (I, II)

Agent de la formation et de la certification industrielles I

Agent de l'hygiène et de la sécurité au travail I

Agent des inspections

Agent des parcs IV

Agent pédagogique (II, III)

Agent des ressources humaines IV

Agent du service de sécurité I

Agent des services correctionnels (I-III)

Agent du trésor IV

Agronome (III, IV)

Commis-magasinier

Concierge I

Conducteur de matériel roulant (I, II)

Conducteur de véhicules

Conducteur de véhicules homme à tout faire

Conseiller juridique (IV, V)

Contremaître de la voirie II

Cuisinier III

Directeur régional (S.H.N.-B.)

Estimateur III

Évaluateur (III-V)

Examinateur des conducteurs (I, II)

Garde forestier (II-V)

Homme à tout faire

Ingénieur (I, IV, V, VII)

Inspecteur (II, III)

Inspecteur de l'hygiène publique II

Inspecteur des services techniques (I, II)

Instructeur des conducteurs de matériel roulant

Instructeur - enseignement général

Magasinier (I, II)

Manoeuvre

Mécanicien (I-III)

Mécanicien de machines fixes (I, II)

Mécanographe-polycopiste III

Médecin-clinicien V

Menuisier

Passeur I

Percepteur de l'impôt IV

Peintre

Préposé à la construction et à l'entretien des ponts (I, II)

Préposé à l'entretien de véhicules automobiles

Préposé - Traitement alcoolisme II

Réparateur d'entretien (I-III)

Représentant des services municipaux

Shérif adjoint/coroner (I, II)

Spécialiste en ressources historiques I

Spécialiste en ressources naturelles (III-V)

Soudeur II

Surintendant d'un atelier de véhicules automobiles

Surveillant des enseignes routières

Surveillant général de l'entretien des routes (I, II)

Surveillant de la réparation et de l'entretien des ponts

Système d'information (I, IV, V)

Technicien en cartographie III

Technicien des travaux de génie (I-V)

Travailleur social IV

Vérificateur de l'impôt provincial (I-III)

Vétérinaire III

Annexe 4

Les catégories d'emplois à prédominance féminine (avec moins de 10 titulaires)

Plusieurs catégories d'emplois ayant moins de 10 titulaires ont été classifiées comme étant à prédominance féminine et sont présentement évaluées dans le cadre du processus de l'équité salariale. Voici la liste :

Administratrice des dossiers de la santé

Agente d'information I

Agente du protocole

Agente des ressources humaines I

Aide dentaire

Aide de laboratoire

Coiffeuse

Compositrice typographe III

Coordonnatrice du perfectionnement professionnel (I, II)

Diététicienne (I, II)

Directrice de la bibliothèque de l'Assemblée législative

Directrice du perfectionnement professionnel

Directrice des soins infirmiers

Économiste familiale (I-IV)

Infirmière IV

Instructrice en formation linguistique III

Opératrice chargée de l'entrée des données I

Perceptrice de l'impôt I

Physiothérapeute II

Représentante d'atelier de réadaptation

Représentante régionale Assurance-maladie

Sténographe judiciaire officielle en chef

Surveillante de cafétéria

Technicienne en radiographie II

Traductrice I

Annexe 5

Protocole d'entente sur l'équité salariale

entre
Le Bureau de l'Équité salariale,
Le Conseil de gestion
et
L'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick,
Le Syndicat canadien des employés de la fonction publique, (Sections locales 1251, 1840, 1190, 1418),
Le Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick,
L'Institut professionnel du service public du Canada,
Les représentants des employés non syndiqués

Objet : Entente entre les parties conformément à l'alinéa 1b et aux paragraphes 2 et 4 de l'article 11 de la Loi sur l'équité salariale.

Les dispositions suivantes ont été établies dans le cadre de l'accord conclu entre les parties conformément à la Loi sur l'équité salariale.

1. Conformément aux paragraphes 11(1) et 11(2) de la Loi sur l'équité salariale, les parties se sont entendues sur le montant global, la répartition et la mise en oeuvre des rajustements de salaire nécessaires à la réalisation de l'équité salariale.

2. Conformément au paragraphe 11(4) de la Loi sur l'équité salariale, les parties conviennent d'incorporer dans les conventions collectives pertinentes les rajustements de salaire nécessaires à la réalisation de l'équité salariale.

3. Les rajustements de salaire nécessaires à la réalisation de l'équité salariale, qui sont réputés entrer en vigueur après la date d'expiration des conventions pertinentes courantes, ne visent pas à limiter et ne limitent pas le droit des parties à négocier des augmentations de salaire ultérieures.

4. L'annexe «A» contient une énumération des catégories d'emploi à prédominance féminine de la Partie I des services publics qui auront droit à des rajustements de salaire en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

5. Le montant du rajustement de salaire établi pour chaque catégorie en vue de réaliser l'équité salariale est indiqué dans la colonne « équité salariale - montant global du rajustement de salaire à l'échelon supérieur».

6. Le montant des rajustements de salaire sera réparti sur les quatre prochaines années à compter du mois d'octobre 1991 et de la façon suivante :

- Pour les catégories dont le rajustement de salaire global atteint 0,15 $ l'heure, les augmentations seront accordées au cours de la première année.

- Pour les catégories dont le rajustement de salaire global se situe entre 0,16 $ et 0,50 $ l'heure, les augmentations seront échelonnées sur deux ans, à compter d'octobre 1991.

- Pour les catégories dont le rajustement de salaire global se situe entre 0,51 $ et 1 $ l'heure, les augmentations seront échelonnées sur trois ans, à compter d'octobre 1991.

- Pour les catégories dont le rajustement de salaire global se situe au-delà de 1 $ l'heure, les augmentations seront échelonnées sur quatre ans.

Pour les catégories dont le rajustement de salaire excède 0,15 $ l'heure, le montant global sera divisé par le nombre d'années, puis rajusté annuellement à compter des dates suivantes :

Le 1er octobre 1991	augmentation de la première année
Le 1er octobre 1992	augmentation de la deuxième année (au besoin)
Le 1er octobre 1993	augmentation de la troisième année (au besoin)
Le 1er octobre 1994	augmentation de la quatrième année (au besoin)

Les rajustements annuels figurent dans la colonne «équité salariale - rajustements annuels». Le délai de mise en oeuvre est indiqué en nombre d'années, entre parenthèses.

7. L'échelon supérieur de la catégorie sera rajusté selon l'augmentation horaire prévue, tandis que chacun des échelons inférieurs sera augmenté selon le pourcentage correspondant, puis converti au taux à la quinzaine ou au taux horaire, selon le cas.

8. L'exemple ci-dessous indique le montant et le délai de mise en oeuvre du rajustement de salaire pour la catégorie «Agente des services administratifs III» :

Catégorie	Rajustement de salaire à la quinzaine à l'échelon supérieur	Rajustement de salaire par année x (nombre d'années sur lequel il est réparti)	Rajustement de salaire global à l'échelon supérieur
ASAIII	31 $	806 $ (4)	3,224 $ (13,41%)

Pour les syndicats :

Pour l'employeur :

Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick

_____ _____

_____ _____

Syndicat canadien des employés de la Fonction publique (sections locales 1251, 1840, 1190, 1418)

_____ _____

_____ _____

Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick

_____

_____

Institut professionnel du service public du Canada

_____

_____

Pour les employés non syndiqués :

_____

_____

Fait à Fredericton
(Nouveau-Brunswick)
le 29 août 1991.

Annexe 6

Catégorie

	Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Équité salariale Rajustements annuels*	Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total des rajustements de salaire au dernier échelon	Pourcentage équivalent
Agente de développement touristique 1	17.00	442.00	x3 années	1 326.00	4.10%
Agente de développement touristique 2	21.00	546.00	x4	2 184.00	6.10%
Agente de l'aide au revenu 1	20.00	520.00	x3	1 560.00	6.00%
Agente de l'aide au revenu 2	22.00	572.00	x3	1 716.00	6.00%
Agente des services administratifs 1	17.00	442.00	x3	1 326.00	7.00%
Agente des services administratifs 2	18.00	468.00	x3	1 404.00	6.60%
Agente des services administratifs 3	31.00	806.00	x4	3 224.00	13.40%
Agente des services administratifs 4	32.00	832.00	x4	3 328.00	12.20%
Agente des services administratifs 5	51.00	1 326.00	x4	5 304.00	18.60%
Agente des services administratifs 6	27.00	702.00	x4	2 808.00	8.80%
Aide de laboratoire	16.50	429.00	x3	1 287.00	5.98%
Aide dentaire	40.50	1 053.00	x4	4 212.00	19.58%
Aide en ergothérapie I	17.75	461.50	x3	1 384.50	6.67%
Aide en ergothérapie 2	19.75	513.50	x3	1 540.50	6.67%
Aide en ergothérapie 3	19.75	513.50	x3	1 540.50	6.21%
Bibliothécaire 1	24.00	624.00	x3	1 872.00	5.60%
Bibliothécaire 2	35.00	910.00	x4	3 640.00	10.10%
Bibliothécaire 4	22.00	572.00	x4	2 288.00	5.20%
Bibliothécaire 5	60.00	1 560.00	x4	6 240.00	12.50%
Coiffeuse-styliste	20.80	540.80	x3	1 622.40	6.64%
Commis-sténographe 2 (C.P.)	31.00	806.00	x4	3 224.00	15.67%
Commis-sténographe 3 (C.P.)	24.00	624.00	x3	1 872.00	8.50%
Compositrice typographe	22.00	572.00	x4	2 288.00	9.50%
Conseillère en intégration commun. 1	17.50	455.00	x3	1 365.00	6.67%
Conseillère en intégration commun. 2	19.75	513.50	x3	1 540.50	6.67%
Conseillère en intégration commun. 4	66.75	1 735.50	x4	6 942.00	27.15%
Conseillère en soins de la santé 1	20.00	520.00	x4	2 080.00	4.60%
Conseillère en soins de la santé 2	22.00	572.00	x4	2 288.00	4.60%
Conseillère en soins de la santé 4	25.00	650.00	x4	2 600.00	4.50%
Conservatrice des titres de propriété	24.00	624.00	x3	1 872.00	5.40%
Cuisinière 2	24.75	643.50	x3	1 930.50	8.51%
Diététicienne 1	22.00	572.00	x4	2 288.00	6.60%

Diététicienne 2	98.00	2 548.00	x4	10 192.00	27.00%
Directrice de la bibliothèque de l'Assemblée législative	23.00	598.00	x4	2 392.00	4.80%
Directrice des soins infirmiers	45.00	1 170.00	x4	4 680.00	8.50%
Économiste familiale 1	22.00	572.00	x3	1 716.00	5.40%
Économiste familiale 2	19.00	494.00	x4	1 976.00	5.40%
Économiste familiale 3	21.00	546.00	x4	2 184.00	5.40%
Ergothérapeute 1	24.00	624.00	x3	1 872.00	5.30%
Ergothérapeute 2	19.00	494.00	x4	1 976.00	5.30%
Hygiéniste alimentaire 1	23.00	598.00	x3	1 794.00	5.30%
Hygiéniste alimentaire 2	19.00	494.00	x4	1 976.00	5.30%
Hygiéniste dentaire	23.00	598.00	x3	1 794.00	5.75%
Infirmière 4	21.00	546.00	x4	2 184.00	4.80%
Infirmière 5	11.00	286.00	xl	286.00	0.56%
Infirmière auxiliaire agréée	69.00	1 794.00	x4	7 176.00	31.08%
Infirmière-hygiéniste 3	23.00	598.00	x4	2 392.00	4.90%
Mécanographe-polycopiste 1	16.43	427.18	x3	1 281.54	6.45%
Mécanographe-polycopiste 2	18.13	471.38	x3	1 414.14	6.42%
Opér. chargée de l'entrée des données 1	14.26	370.76	x3	1 112.28	7.38%
Opér. chargée de l'entrée des données 2	17.16	446.16	x3	1 338.48	7.38%
Opér. chargée de l'entrée des données 3	18.61	483.86	x3	1 451.58	6.68%
Opér. chargée de l'entrée des données 4	34.26	890.76	x4	3 563.04	15.16%
Opératrice de machine à coudre 1	20.81	541.06	x4	2 164.24	11.35%
Opératrice de machine à coudre 2	51.00	1 326.00	x4	5 304.00	25.99%
Opératrice-pupitreuse	33.17	862.42	x4	3 449.68	12.33%
Perceptrice de l'impôt 1	16.00	416.00	x2	832.00	3.39%
Perceptrice de l'impôt 2	17.00	442.00	x2	884.00	3.39%
Perceptrice de l'impôt 3	23.00	598.00	x3	1 794.00	5.90%
Physiothérapeute 2	19.00	494.00	x4	1 976.00	5.30%
Préposée aux microfilms 1	22.72	590.72	x3	1 772.16	10.03%
Préposée aux microfilms 2	19.82	515.32	x3	1 545.96	7.70%
Préposée aux soins gériatriques	51.38	1 335.88	x4	5 343.52	24.84%
Préposée aux soins psychiatriques 3	63.00	1 638.00	x4	6 552.00	26.39%
Rep. régionale - Assurance-maladie	23.00	598.00	x3	1 794.00	5.10%
Secrétaire 1	17.00	442.00	x3	1 326.00	6.80%
Secrétaire 2	26.00	676.00	x4	2 704.00	13.00%
Secrétaire 2 (C.P.)	20.00	520.00	x3	1 560.00	6.30%
Secrétaire 3	22.00	572.00	x4	2 288.00	9.50%
Secrétaire administrative	21.00	546.00	x3	1 638.00	6.00%

Secrétaire de direction	21.00	546.00	x3	1 638.00	5.60%
Standardiste	27.55	716.30	x4	2 865.20	16.22%
Sténographe judiciaire	19.00	494.00	x3	1 482.00	5.90%
Surveillante de cafétéria	61.88	1 608.88	x4	6 435.52	31.53%
Technicienne de laboratoire 1	9.00	234.00	xl	234.00	0.74%
Technicienne de laboratoire 3	14.00	364.00	x3	1 092.00	2.72%
Traductrice 1	11.00	286.00	xl	286.00	0.92%
Travailleuse du service alimentaire	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Travailleuse ménagère	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Travailleuse sociale 1	22.00	572.00	x3	1 716.00	5.30%
Travailleuse sociale 2	19.00	494.00	x4	1 976.00	5.30%

	Rajustement à l'heure applicable au dernier échelon**	Équité salariale Rajustements annuels*	Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total des rajustements de salaire au dernier échelon	Pourcentage équivalent
Infirmière 1	0.27 $	526.50	x3 années	1 579.50	5.50%
Infirmière 2	0.27	526.50	x4	2 106.00	5.50 %
Infirmière 3	0.30	585.00	x4	2 340.00	5.75 %
Infirmière en hygiène communautaire 1	0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Infirmière en hygiène communautaire 2	0.27	508.95	x3	1 526.85	3.60%
Infirmière-hygiéniste 1	0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Infirmière-hygiéniste 2	0.27	508.95	x3	1 526.85	3.60%

** Pour calculer l'augmentation à la quinzaine, multipliez l'augmentation horaire par le nombre d'heures par quinzaine. Par exemple, le calcul de l'augmentation à la quinzaine pour le poste d'infirmière 1 serait le suivant : 0.27 $ x 75 heures = 20.25 $.

* La période de rajustement commencera le 1er octobre 1991; les rajustements ultérieurs seront effectués chaque année le 1er octobre jusqu'en 1994.